

Pauta de Evaluación del Proceso de Selección Externo
Cargo de Enfermera (o) Supervisor del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel de Putaendo

El presente documento comprende la pauta que regulará el llamado al Proceso de Selección para proveer el Cargo de: **ENFERMERA(O) SUPERVISOR**, para desempeñarse en Unidades de Psiquiatría General (UHCIP, UPAD Y UHTIRI).

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO A PROVEER.

Nombre del Cargo	:	ENFERMERA(O) SUPERVISOR
Establecimiento	:	Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
Número de Vacantes	:	4 vacantes, distribuidas en: <ul style="list-style-type: none">• Unidad de Hospitalización de Cuidados Intensivos en Psiquiatría (UHCIP B).• Unidad de Pacientes de Alta Dependencia (UPAD 1 y 2).• Unidad de Hospitalización de Tratamiento Integral y Rehabilitación Intensiva. (UHTIRI A1, UHTIRI A2 y UHTIRI B).
Estamento – Grado	:	Ley Nº18.834, Estamento Profesional, Grado 10° E.U.S
Renta Bruta	:	\$ 1.726.902
Calidad jurídica	:	Contrata
Tipo de Jornada	:	44 horas semanales, distribuidas en las siguientes Unidades: <ul style="list-style-type: none">• 44 hrs. UHCIP B.• 44 hrs. UHTIRI A1.• 44 hrs. UPAD (22 hrs. UPADI 1- 22 hrs. UPADI 2).• 44 hrs UHTIRI (22 hrs. UHTIRI A2- 22 hrs. UHTIRI B).
Lugar de Desempeño	:	Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
Inicio probable de contrato	:	8 de Noviembre del 2021.

2. PERFIL DE SELECCIÓN.

El Perfil de Selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. Se adjunta la presente Pauta de acuerdo al perfil de selección del cargo de **Enfermera (o) Supervisor**.

3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

3.1. DIFUSIÓN DEL PROCESO:

Este llamado se difundirá en las página web www.serviciodesaludaconcagua.cl, www.psiquiatricoputaendo.cl y www.empleospublicos.cl . Además se enviará a través del correo institucional al interior de los Establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, a partir del 12 de Octubre al 19 de Octubre del 2021, hasta las 16:00 horas.

3.2 POSTULACION DEL PROCESO:

Las/os interesadas/os deberán adjuntar sus documentos a través del Portal Empleos Públicos en modalidad de postulación en línea ww.empleospublicos.cl.

3.3 Documentos obligatorios Requeridos para Postular.

- 1.-Curriculum Vitae formato **Anexo N°1**
- 2.- Fotocopia simple de certificado de título profesional. **(OBLIGATORIO)**.
- 3.- Fotocopia simple de cédula de identidad. **(OBLIGATORIO)**.
- 4.- Certificado de Inscripción a la Superintendencia de Salud. Este documento se debe adjuntar en el portal de empleos públicos donde se indica "OTROS".
- 5.- Certificados o Documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO)**.
 - a. Nombre del cargo desempeñado.
 - b. Descripción de las funciones realizadas. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
 - c. Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia. **Anexo N°2**

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguno de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

1. Fotocopia simple de certificados que acrediten cursos, capacitaciones de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas por curso aprobado, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha, nota de aprobación y número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.
2. Fotocopia de certificado de Diplomados aprobados con un mínimo de 100 hrs. pedagógicas y/o Magister aprobados, en las temáticas señaladas en el perfil de selección.

Todos los anexos estarán disponibles en la página web www.serviciodesaludaconcagua.cl y en www.empleospublicos.cl

4.- REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

4.1. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a).
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por naturaleza del empleo exija la Ley.

- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria; salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.2. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

5. REQUISITOS OBLIGATORIOS DEL DFL Nº 9/2017 DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA.

Alternativamente

- i) Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado, o,
- ii) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años, en el sector público o privado

6. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO.

6.1 FORMACION EDUCACIONAL	Título Profesional de Enfermera(o)
6.2 EXPERIENCIA PROFESIONAL	Experiencia profesional mínima de 5 años acreditada en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado. Experiencia profesional de a lo menos 3 años en funciones de jefatura o subrogancia efectiva en Servicios Clínicos de Hospitales del Sector Público o Privado. Experiencia laboral y ejercicio en unidades de salud mental de a lo menos 2 años.

<p>6.3 CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO</p>	<p>Diplomado o Magister en áreas relacionadas al cargo (Gestión de Cuidado en Enfermería, Salud Pública, Gestión de Salud, Calidad, Salud Mental u otros atingentes al cargo) Mínimo 100 horas pedagógicas.</p> <p>Capacitación en habilidades adaptativas (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, manejo de conflictos, u otros atingentes al cargo). (Mínimo 20 horas pedagógicas).</p> <p>Capacitaciones en competencias técnicas (RCP básico y/o avanzado, Capacitación en IAAS, Calidad y acreditación y/o seguridad del paciente, u otros atingentes al cargo) Mínimo 20 horas pedagógicas.</p>
--	---

7. COMISION EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si las y los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente Pauta de evaluación, debiendo consignar en el Acta final del Proceso de Selección la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas. Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente Pauta de Evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Subdirector Médico. Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Jefe Unidad de Hospitalización de Cuidados Intensivos en Psiquiatría (UHCIP). Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Enfermera Coordinadora. Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Jefe Unidad de Hospitalización de Tratamiento Integral y Rehabilitación Intensiva (UHTIRI). Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Jefe Unidad de Pacientes de Alta Dependencia (UPAD). Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Representante FENPRUSS Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Psicóloga Laboral, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.

8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Publicación del proceso de selección	12 de Octubre del 2021
Recepción de antecedentes	Del 12 de Octubre al 19 de Octubre del 2021.
Evaluación curricular*	Del 20 al 26 de Octubre del 2021.
Evaluación Técnica	Del 27 de Octubre al 29 de Octubre del 2021
Evaluación Psicolaboral*	Del 02 de Noviembre al 04 de Noviembre del 2021
Entrevista Personal*	Desde el 08 de Noviembre al 11 de Noviembre del 2021

Fecha probable de notificación a postulantes del proceso de selección*	12 de Noviembre del 2021.
--	---------------------------

****Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los postulantes en su oportunidad.***

9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACION:

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en los puntos 3, 4 y 5.

9.2. Las/os postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este proceso.

10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR:

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos 3, 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación .

Cada una de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas, bajo el siguiente orden y con los puntajes descritos a continuación:

- 1.- Evaluación Curricular: 20 puntos
- 2.- Evaluación Técnica: 25 puntos
- 3.- Evaluación Psicológica: 15 puntos
- 4.- Entrevista Personal: 40 puntos

10.1 FACTOR EVALUACION CURRICULAR/ PUNTAJE MAXIMO 20 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

a.- Experiencia Profesional/ Máximo 10 puntos:

FACTOR		Ptje.		
Experiencia Profesional				
	Experiencia profesional mínima de 5 años acreditada en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado.	De 1 a 4 años con 11 meses y 30 días	0	4pts.
		Desde 5 años a 8 años con 11 meses y 30 días	2	
		9 años o más	4	

FACTOR Experiencia Profesional		Ptje.	
Experiencia profesional de a lo menos 3 años en funciones de jefatura o subrogancia efectiva en Servicios Clínicos de Hospitales del Sector Público o Privado.	De 0 a 2 años con 11 meses y 30 días	0	3 Pts.
	Desde 3 años a 4 años con 11 meses y 30 días	1	
	5 años o más	3	

FACTOR Experiencia Profesional		Ptje	
Experiencia laboral y ejercicio en unidades de salud mental y/ o Psiquiatría de a lo menos 2 años.	De 0 a 23 meses y 30 días	0	3 Pts.
	De 2 años a 3 años y 11 meses, 30 días	2	
	Desde 4 año o más	3	

Para la asignación de puntaje, se debe acreditar la experiencia profesional a través de certificados o documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información:

- Nombre del cargo desempeñado.
- Descripción de las funciones realizadas. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
- Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguna de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

10.1.2 Capacitaciones y Formación de Postítulo. / Máximo 10 puntos:

Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas, así como también Diplomados y/o Magister con un mínimo de 100 hrs pedagógicas, atingentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Si el Magíster está estructurado a través de un programa formativo modularizado en diplomados, solo se asignará puntaje al grado de Magister.

Postítulo	Cantidad	Ptje	Ptje. Máximo Ev. Curricular
Diplomado o Magister en áreas relacionadas al cargo (Gestión de Cuidado en Enfermería, Salud Pública, Gestión de Salud, Calidad, Salud Mental u otros atingentes al cargo) Mínimo 100 horas pedagógicas.	0	0	4 Pts.
	1 o más	4	

CAPACITACIONES EN HABILIDADES ADAPTATIVAS	Cantidad	Ptje	Puntaje Máx.
Capacitación en habilidades adaptativas (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, manejo de conflictos, u otros atingentes al cargo). (Mínimo 20 horas pedagógicas).	1	1	4 Pts.
	2	2	
	3 o más	4	

Capacitaciones en Competencias Técnicas	Cantidad	Ptje.	Puntaje Máx.
Capacitaciones en competencias técnicas (RCP básico y/o avanzado, Capacitación en IAAS, Calidad y acreditación y/o seguridad del paciente, u otros atingentes al cargo) Mínimo 20 horas pedagógicas.	0	0	2 Pts.
	1 a 5	1	
	6 o más	2	

10.2.1 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE PRUEBA TECNICA

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido.

Los postulantes que obtengan los 25 primeros puntajes en el factor de evaluación curricular, pasarán a la etapa de prueba técnica.

Los postulantes que obtengan 0 puntos no integraran el ranking de puntajes.

Los postulantes que pasen a la etapa de prueba técnica, tendrán que presentar como documentos obligatorios para continuar en el proceso de selección de personal, la Declaración Jurada simple actualizada (Anexo 3) y el certificado de situación militar al día con fecha vigente para postulantes varones. Los postulantes tendrán como máximo 24 hrs., para remitir al correo concursoshpp@redsalud.gov.cl, el o los documentos señalados.

10.2.2 PRUEBA TÉCNICA/ PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS:

Se realizará una prueba de desarrollo y alternativas.

Conocimiento en materias específicas relacionadas con los siguientes contenidos:

- Conocimientos específicos en Gestión de Enfermería y/o Gestión en Salud.
- Conocimientos de administración en Establecimientos de Salud.
- Conocimientos en Acreditación de Calidad y Seguridad del Paciente.
- Conocimiento de Infecciones asociadas a la atención de Salud.
- Conocimientos de legislación y normativa en el ámbito de Salud Mental.
- Conocimiento y aplicación del Estatuto Administrativo.
- Dominio de Office Nivel Usuario.

Pasan a la evaluación psicolaboral los 12 postulantes que obtuvieron los mejores puntajes en la prueba técnica y que obtuvieron el puntaje mínimo de aprobación en ambas partes.

En caso de empate en el puntaje de corte, pasarán a la etapa de evaluación psicolaboral, todos los postulantes en ese rango de puntaje.

10.3.- EVALUACION PSICOLABORAL/ PUNTAJE MAXIMO 15 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica que busca verificar las competencias del postulante.

Los/las postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración altamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	12- 15 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo	8– 11 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	4 – 7 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	Menos de 4 puntos

Los/las postulantes que obtengan como resultado la calificación de “VALORACION NO SATISFACTORIA”, quedarán fuera del proceso de selección.

10.4.- ENTREVISTA PERSONAL/ PUNTAJE MAXIMO 40 PUNTOS

Los postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora, la que valorará las competencias del postulante para el cargo concursado, y si cumple con el perfil que el cargo requiere.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	30- 40 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	15- 29 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo.	1- 14 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de “valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo”, quedará fuera del proceso de selección de personal.

11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **60 puntos de un total de 100.**

*Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, el proceso de selección será declarado desierto por falta de postulantes idóneos.

12. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCION.

La Comisión del Proceso de Selección propondrá al Director del Establecimiento, la nómina de los mejores puntajes logrados según la presente pauta de evaluación, quien tendrá la facultad para elegir a uno de los postulantes idóneos, para cada vacante disponible, propuestos por la comisión evaluadora.

El Artículo 45 de la Ley 20.422, señala que en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Se informará al Director del Establecimiento, si entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el Decreto N° 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422 /2010.

13. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:

13.1.- La notificación a la persona seleccionada será telefónicamente y por correo electrónico, la cual será realizada por un profesional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. Una vez hecha la notificación con el resultado del Proceso de Selección al postulante, deberá manifestar por escrito su aceptación al cargo.

La persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por tres meses, durante el cual su jefatura directa realizará un informe de desempeño para solicitar su prórroga del contrato o término de éste.

13.2.- De igual forma, una vez finalizado el proceso de selección, se les notificará mediante correo electrónico a quienes no hayan sido seleccionados en esta última etapa del proceso.

13.3.- En el caso que un/a funcionario/a en calidad de titular resulte seleccionado/a, éste podrá optar y asumir las nuevas funciones y responsabilidades, conservando su estamento, Planta y Grado que posee como titular.

13.4.- Si el/ la funcionario/a seleccionado/a opta por mantener su titularidad, el Servicio de Salud destinará al funcionario/a para cumplir con sus nuevas funciones, en la misma Planta y Grado que posee si el establecimiento es distinto al que optó.

13.5.- Si el/la funcionario/a que resulta seleccionado/a es titular y pertenece a un establecimiento del Servicio de Salud Aconcagua distinto al que convoca, corresponderá a la Jefatura de Gestión de Personas del establecimiento que realizó el llamado, entregar correlativo del cargo a contrata que se iba a proveer por proceso de selección, al establecimiento del funcionario/a titular que resultó seleccionado/a e informar al Departamento de Gestión de Personas de la Dirección para gestionar el cambio de establecimiento de la funcionario/a titular.

13.6.- Esto no aplica en el caso de un funcionario/a titular que postula a proceso de selección de un estamento distinto al suyo, ya que, en este caso, debe renunciar a su titularidad para ser contratado bajo las características contractuales definidas en el Perfil de cargo.

14. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS

En el caso que el o la profesional que resulte seleccionado, desista de la oferta, no pase el periodo a prueba o no continúe en el cargo, el Director del Establecimiento, podrá asignar el cargo nuevamente vacante a uno de los postulantes que conformaron el listado de postulantes elegible o idóneos propuestos por la comisión evaluadora, o en su defecto llamar a un nuevo proceso de selección. Lo anterior, también se aplicará para cubrir un cargo vacante similar o análogo. En ambas situaciones el Director del Establecimiento podrá entrevistar a los demás postulantes de la nómina elegibles.

